

8. Fortune Global 500 (on July 26, 2010) // Available at: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/rankings/> 5. Laff M. Preparing the next generation / Michael Laff // ASTD. – T+D. – June, 2006. – P. 20.

9. Менеджмент персоналу [Електронний ресурс] : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх.

## МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

*Мороз А. Р., студент*

*Научный руководитель: Лысанова А. М.*

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет*

Способы мониторинга, изучения и управления поведением персонала являются одними из немаловажных аспектов, используемых в деятельности любой успешной организации.

Знания, опыт, навыки и личные качества рабочего персонала формируют деловую сторону каждого предприятия, а, следовательно, человеческий фактор имеет огромное влияние в рабочей атмосфере и за ним необходим постоянный контроль [1, с. 6–10].

Обеспечением предприятия необходимым количеством высокомотивированных работников с необходимой квалификационной подготовкой, которые готовы к непредвиденным изменениям и обновлениям, занимаются кадровые службы.

Чтобы быть уверенным в принятии работниками нововведения необходимо проанализировать готовность персонала к будущим изменениям. Также необходимо ознакомиться с факторами, которые напрямую влияют на степень сопротивления изменениям (рисунок 1).



Рисунок 1 — Факторы, влияющие на степень сопротивления изменениям

Основная причина возражений персонала – боязнь перед неизвестным. Страх рабочих возникает в связи с вероятными потерями (статуса, коллег, заработной платы и т.д.).

Более подробно см. на рисунке 2 [2, с. 47, 87, 99–108].



Рисунок 2 — Причины сопротивления организационным изменениям

Сопротивление изменениям, недовольство и множественные вопросы – это нормальная реакция для человека, привыкшего работать в стабильной среде.

Признаками того, что персонал не принимает новые правила, является следующее:

- отсрочивание начала реорганизаций;
- трудности, смещающие срок начала выполнения заданий;
- стремление сделать другую деятельность первоочередно.

В результате могут снизиться темпы внедрения новшеств, а, следовательно, ожидаемый результат не принесет пользы либо будет достигаться слишком медленно [3, с. 16–18].

Прежде чем изменять работу организации, нужно детально подготовиться. В качестве подготовки могут использоваться специальные мероприятия, однако такие меры способны привести к огромным затратам для их реализации [4, с. 48–76].

В 1950 году пластический хирург Максвелл Мальц разработал методику «21 день», в которой отметил, что пациенты привыкают к новой внешности практически за одинаковый промежуток времени — 21 день. Эта методика и сегодня не потеряла своей актуальности и является одной из действенных методик управления персоналом.

Ее несомненным преимуществом остается то, что она имеет сравнительно короткие сроки применения.

Применяя эту методику в отношении предприятия, руководство должно на протяжении трех недель контролировать выполнение распоряжений, инструкций и приказов. Не стоит забывать и о том, что персонал должен быть вознагражден морально, также нужно поощрять в материальном плане за попытку принятия преобразований. Таким образом сотрудники будут уверены, что их старания не пропадут даром и автоматически начнут следовать новым установкам [6, с. 255–257].

Стоит отметить, что работа по внедрению преобразований подразумевает обеспечение персонала своевременной помощью при недостатке навыков и информации и личное участие во внедрении [5, с. 13].

На основании сказанного выше, можно сделать следующие выводы:

- сопротивление организационным изменениям – это нормальная реакция в любом коллективе;
- необходимо тщательно подготовиться перед тем, как ознакомить персонал с нововведением;
- нужно рассмотреть множество методик разрешения конфликтных ситуаций и подобрать наиболее подходящую;
- необходимо своевременно снабжать персонал информацией, поддерживать при попытках приспособиться к новому, дать понять, что затраты на реализацию данного мероприятия будут меньше выгоды, которую они в конце концов получают.

### **Литература.**

1. Козак Н. Управление персоналом. – М. : Litres, 2017. – 422 с.
2. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – С.Пб. : Питер, 2013. – 208 с.

3. Пашкова А. В. Конфликтология. Управление персоналом: управление конфликтами : учебное пособие. – М. : Футурис, 2010. – 117 с.
4. Потемкин В. К. Управление персоналом. – С.Пб. : Питер, 2009. 432 с.
5. Том Б. Стать успешным никогда не поздно: преимущества долговременного планирования. – М.: DigestMedia, 2016. – 270 с.
6. Шифрин М. Б. Стратегический менеджмент : учебное пособие. – 2-е изд. – С.Пб. : Питер, 2008. – 320 с.

## **ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ**

*Ковбаса С. І., студент*

*Науковий керівник: Шевчук О. А., к.е.н., доцент  
Національний технічний університет України «Київський  
політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Людський капітал – це економічна категорія, що включає працю, якість життя людей, їхні інтелект і знання, що використовуються для задоволення потреб людей. Відповідно, управління людським капіталом охоплює формування, розвиток та керування людським капіталом. Для компаній важливим є застосування нових технологічних рішень, наприклад, інформаційних технологій, у сфері управління людським капіталом, адже це дозволяє здобути нові прогресивні стратегії для розвитку потужного людського капіталу. А враховуючи вплив рівня людського капіталу на виробництво, це дозволяє до того ж створити потужну модель виробництва та бізнесу.

Останні роки спостерігається стрімкий перехід до інформаційних технологій у сфері управління людським капіталом [1]. Таким чином, рекрутинг зазнав значних змін із введенням соціальних мереж, таких як Facebook та Twitter, у загальний вжиток, адже це надало можливість отримати величезну базу даних, що містить інформацію про більшість людей, що живуть у сучасному суспільстві, у вільному доступі та полегшило налагодження контактів між рекрутером та кандидатом. Значний поштовх, зокрема, дав розвиток професійних соціальних мереж (наприклад, LinkedIn), які пришвидшили пошук персоналу з одного боку та роботи з іншого [2]. Доступність створення та поширення мультимедійних файлів дозволяє зробити